



UNI/PDR125:2022

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

L'azienda è da sempre attenta alle risorse umane, all'ambiente di lavoro e alle professionalità delle proprie risorse affinché esse operino in un contesto lavorativo inclusivo e privo di discriminazioni.

Sulla base dell'evoluzione del contesto, la Direzione Aziendale ha attuato e implementato un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere** conforme alla prassi di riferimento **UNI PdR 125:2022**, l'inizio di un percorso concreto e sistematico nell'applicazione di **politiche di equità, inclusione e parità di genere che sostenga e incoraggi una cultura inclusiva, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile**.

La Direzione, in collaborazione e con il coordinamento del Comitato Guida, definisce e attua la **Politica per la Parità di Genere** stabilendo i principi, gli obiettivi e fornendo indicazioni guida sui temi relativi alla parità di genere.

PRINCIPI E IMPEGNI

Considerando i principi aziendali, l'azienda si impegna a:

- **Parità di opportunità e uguaglianza:** garantire pari opportunità a donne e uomini in tutte le fasi del ciclo lavorativo, dalla selezione alla progressione di carriera;
- **Equità retributiva:** ridurre eventuali disparità retributive tra donne e uomini, basate su criteri oggettivi legati al ruolo e alle competenze, valorizzando il personale;
- **Equilibrio vita-lavoro:** promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, con particolare attenzione alle esigenze di genitorialità e flessibilità lavorativa;
- **Inclusione e partecipazione:** favorire la partecipazione attiva e il coinvolgimento delle donne in ruoli di leadership e decisionali;
- **Tutela della persona:** contrastare ogni forma di violenza e discriminazione attraverso analisi dei rischi e sensibilizzazione del personale;
- **Comunicazione trasparente:** garantire una comunicazione trasparente all'interno e all'esterno sui principi aziendali e sulle attività promosse, e garantire la parità di genere anche tra relatori nei corsi e negli eventi esterni di formazione, informazione, comunicazioni e tavoli tecnici/scientifici.
- **Sistema di gestione per la parità di genere:** ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere implementato si basa su regole e prassi concordate con tutta l'Organizzazione, formalizzate in appositi documenti e procedure, utili per guidare ciascuna funzione aziendale nello svolgimento della propria attività e in modo da garantire i seguenti obiettivi:

OBIETTIVI

SGM definisce i seguenti obiettivi, dettagliati nel "Piano Strategico" anche attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022. Il raggiungimento dei target, definiti annualmente, viene monitorato dal Comitato Guida per la Parità e discusso in sede di revisione periodica.

-
- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro affinché sia flessibile, bilanciato tra vita-lavoro, favorevole all'inclusione, alla parità di genere e alla valorizzazione della diversità di genere
 - **Governance:** attuazione di un modello di governance volto a definire la presenza di processi di identificazione e rimedio a qualsiasi evento di non inclusione (anche attraverso il Whistleblowing)
 - **Gestione del personale:** attuazione di processi in ambito HR basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità, e che consideri i diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione (selezione, assunzione, inquadramento, orario di lavoro, avanzamento di carriera, sanzioni disciplinari, welfare, esercizio diritti genitoriali, cessazione rapporto di lavoro) basati su principi di parità di genere, inclusione e rispetto delle diversità.
 - **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** Migliorare la capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interna, garantendo partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione. Processi di mobilità interna e i piani di successione verso posizioni manageriali sono gestiti con criteri di trasparenza e inclusività, assicurando pari opportunità di accesso per uomini e donne.
 - **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione, di sistemi di welfare e benessere.
 - **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di assistenza familiare. Dopo periodi di maternità, paternità o congedo parentale, l'azienda garantisce il reintegro nella medesima posizione o in una equivalente per contenuto e livello professionale

IMPEGNO DELLA DIREZIONE

L'azienda si impegna a garantire che il sistema di gestione della parità di genere sia comprensibile a tutti i livelli, definendo una leadership e delle risorse a supporto.

Il raggiungimento dei KPI è possibile soltanto attraverso l'impegno di tutto il personale. Pertanto, a ciascun responsabile di funzione e a tutti i dipendenti dell'azienda è richiesto di operare in modo da rispettare quanto indicato dal Sistema di Gestione nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

L'azienda assicura una rappresentanza equilibrata dei generi nei contesti di comunicazione pubblica e negli eventi promossi o patrocinati, e realizza iniziative di sensibilizzazione interna/esterna per promuovere l'uso di un linguaggio e di comportamenti inclusivi, nel rispetto reciproco e nella valorizzazione delle differenze. L'azienda predisponde un **Piano di Comunicazione** relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo una comunicazione coerente con i principi espressi nel presente documento.

La Politica per la Parità di Genere sarà revisionata periodicamente durante le attività di riesame del Sistema, per garantire che dipendenti e collaboratori ne comprendano appieno i contenuti impegnandosi ad attuarli, e gli stakeholder siano sempre informati dell'evoluzione del contesto di riferimento della società.



SGM Magnetics S.p.A.

Via Leno 2/D | P.O. BOX. 36 | 25025 Manerbio (BS) | IT

Tel. +39-0309938400 | info@sgmmagnetics.com

www.sgmmagnetics.com

La presente Politica si integra anche con le altre politiche aziendali a supporto dei temi della Pdr125:2022, come la Politica della genitorialità.

La Direzione e il Comitato Guida della Parità di genere

La Direzione SGM

Manerbio, 25/11/2025